

## 港中文商学院 Operations Management Tenure-Track 教职坑位

---

又到了金秋 10 月 INFORMS 开会在即，正是喜闻乐见 Operations 青（学）年（术）才（民）俊（工）择良木而栖的良辰吉日。敝系今年正好也有 tenure-track 坑位，期待未来能有机会和各位 future star 共事（正式广告链接：[https://rphilipzhang.github.io/rphilipzhang/CUHK-OM-TT\\_2023.pdf](https://rphilipzhang.github.io/rphilipzhang/CUHK-OM-TT_2023.pdf)）。虽然第一轮 INFORMS 面试 deadline 已过（2022 年 9 月 30 日），我还是亡羊补牢写下这篇小文分享（强行尬吹）一下这个坑位，一来吸引和我们比较 match 的凤凰，二来帮助不那么 match 的同学们避坑。希望你阅读完本文后立即投简历☺

本文大致分为三个部分：

1. 介绍 OM 领域第一份 Tenure-Track 工作选择（即学校选择）的简易决策框架。
2. 在决策框架下讨论 CUHK 商学院 OM 职位**优点**。
3. 在决策框架下讨论 CUHK 商学院 OM 职位**缺点**。

需要注意的是，本文重点探讨教职工作的**选择**。对于如何找教职工作的分享，大家可移步这篇文章：

[https://rphilipzhang.github.io/rphilipzhang/Reflection\\_OM\\_Job\\_Market\\_Philip\\_Zhang.pdf](https://rphilipzhang.github.io/rphilipzhang/Reflection_OM_Job_Market_Philip_Zhang.pdf)

开始正文前我还有一点给各位同学分享，目前各个学校 Diversity Hire 需求非常恐怖，有一些 Dean 的 performance review 当中重要一项就是招了多少个 minority。中国女生可以算作 minority，中国男生不是 minority（LGBT 等除外）。去年 OM 领域中国男生在美国主流 research school 找到 tenure-track 工作的聊聊可数（应该是<5 的个位数，具体 number 不详）。我再节选几个今年的 job postings，学校名字已隐去，大家自己品一品背后的深意：

“XXX is an equal opportunities employer, and we particularly welcome applications from female applicants and those from ethnic minorities.”

“YYY welcomes faculty applicants who will contribute to this diversity through their research, teaching and service, including women, members of minority groups, protected veterans, individuals with disabilities, and others who would contribute in different ways.”

“Female candidates, minorities, protected veterans, and individuals with disabilities are encouraged to apply.”

所以如果你不是在那些被 encourage/welcome 的 group 里面，大家可以自己算一算拿到 offer 的先验概率有多大。Good luck! 但我们 CUHK 总是张开怀抱欢迎大家~

---

### 1. 商学院 OM 教职选择决策框架

首先声明，本节分享讨论内容主要适用于商学院 OM 第一份 Tenure-Track 教职的选择，请酌情推广至其他领域和其他 career-stage。古人云，好工作就是：

“钱多**事**少离家近，位高**权**重**责任**轻。”

遗憾（或者说有趣）的是，满足上述所有条件的职位并不存在。工作的选择就是在上述维度上做权衡，找到最适合自己的 sweet spot。下面，我来给出一个简单的决策框架帮助大家做权衡。对于一个多目标优化问题，一个自然的解法是转化为单目标优化并且把其他目标都变成约束。那什么是目标，什么又是约束呢？

对于一个在 job market 市场上寻找第一份 tenure-track 工作的同学，寒窗十数年，初出茅庐意气风发，大概率职业生涯还有好几十年（即，还要挣好几十年钱\$\$\$）。所以，我会建议优化目标是职业生涯的 life-time value (LTV)。对绝大多数人，LTV 其实就是一辈子总收入；极少数幸运儿可以实现改变世界甚至流芳千古。其他的考量，比如 location，2-body 问题，卷不卷，润不润等等作为教职选择的约束会更清晰。

### Maximize LTV, s.t. 其他一些约束

下面我们把“钱多事少离家近，位高权重责任轻”各个维度对应到这个框架中，并讨论在 OM 教职市场上分别指的是什么。后文中我将详述 CUHK 在这些维度的优劣。

- **钱多**：虽然但是。作为知识的创造者我们不是那么赤裸裸的看重金钱，可作为民工，也眼巴巴的希望资本家的施舍让自己和家人生活多一些体面和从容。金钱回报肯定必然也必须是工作岗位的最重要考虑之一（对很多人“之一”可以去掉）。在我们的决策框架中，“钱多”显然贡献了目标函数 LTV 的重要组成部分。更具体来讲，这包括了入职前几年的现金收入（可以通过工资、奖金、福利、涨薪幅度和通胀率等计算未来 n 年的当前贴现收入），以及（我认为更重要的）未来 life-time 收入。未来 life-time 收入不一定是这份工作本身带来的，也可以通过跳槽，横向项目，做顾问，甚至开公司等拿到。虽然其具体数值很难估计，我们可以用一个简单的 summary statistic 来评估：入职 5 年后，你的 market value，也就是 5 年后你从这个学校跳槽，找工作选择余地有多大，以及工资和 title 能给到多高？决定这些的其实就是两点：1. 这个学校的 research environment and research support，这将影响你 5 年后的 research profile（即，你灌水能有多猛）；2. 这个学校的 research reputation，这将影响你在学术圈鄙视链的位置（很遗憾，学术圈就是这么势利，要想从鄙视链下端 move 到上端难于上青天）。
- **事少**：对于一个学术圈底层民工，事少意味着两方面：1. Teaching load 轻，Service 杂事少，在 external value 价值不大的事情上消耗最少的时间和精力；2. 系（Group）里宫斗 politics 简单，无（少）需二舅的视频治疗精神内耗。在我们的决策框架中，我建议把“事少”放入约束项，即想明白“事多”到什么程度，就肯定不去了。有一个小 bug 是“事”是不是真的少除非自己在里面，都很难得到准确信息，道听途说信噪比可能不高。但愿做决策的时候能有熟人（或者老板的熟人）帮你 figure this out。
- **离家近**：Location matters to everyone, although the candidate may not admit it. 这是我这几年代表资本家招聘学术民工的感受。“离家近”可能是离父母家近，可能是离另一半近，可能是离大城市近，也可能是离自由的空气近，etc. 反正很个性化，但大家都有这样的需求。Tenure-Track 工作机会的稀缺性决定了绝大多数同学没有资格太挑地方，所以我会建议把“离家近”放入决策框架约束项，即想明白“离家多远”，就肯定不去了。
- **位高权重**：我把“位高”和“权重”放一块说。学术民工第一份 Tenure-Track 工作就追求“位高权重”显然是不切实际的奢望，但这并不妨碍有着鸿鹄之志的我们憧憬（YY）一下职业生涯的影响力。所以“位高权重”是 LTV 的一部分，放入决策框架的目标函数。具体来讲，“位高权重”包括诸如：1. 学术影响力，2. 高校系统的 administrative power（包括中国大陆体制内高校科研资源的分配权力等），3. 社会影响力，etc. 实现这些，幸运女神的青睐比你的选择和努力都要重要的多，所以，大家还是 YY 为主，勿要强求。对第一份 Tenure-Track 工作的选择，我认为和“钱多”中提到的 maximize 入职 5 年后的 market value 基本一致。
- **责任轻**：这是一个风险对冲的维度思考学校选择。责任有两方面含义，一是学校对你的要求，核心就是 tenure requirement 卷不卷，是不是有很多不可控的 risk；二是这个学校/系/group 有没有一些系统性风险，比如会不会三年后你所在的系就被其他系吞并了，甚至更严重一点，这个学校都没了（大家可以

Google NUS-Yale)。在我们的决策框架中，我建议把“责任轻”放入约束项，即想明白“责任重”风险大到什么程度，就肯定不去了。

总结一下：

- 优化目标：“钱多”+“位高”+“权重”
- 约束：“事少”+“离家近”+“责任轻”

接下来，我将讨论 CUHK 在这些维度的优劣。

---

## 2. CUHK OM: A Group of No Significance

这是本文的重点章节 ☺ 我将分别介绍 CUHK 商学院 OM 的 AP 坑位作为学术民工第一份 Tenure-Track 工作的优劣。我无法帮你做决策，但期待我的分享可以帮助你到一个自己满意的地方，减少未来的后悔。

任何的优劣比较都需要 benchmark。以 CUHK 的市场定位（亚洲顶尖 research school），把 we 和美国 top school 或者任何一个 teaching school 放一起比较都意义不大。类似的，我也没有必要强行比较 CUHK 和一个 research reputation 差的太远的学校。所以我接下来的讨论与比较会将 benchmark group 限定在如下范围（狗头保命：为了避免口水仗，一般不给出具体学校，杠就是你对~）：

- 美国加拿大 decent 但不是顶尖的 research school;
- 香港新加坡 research school (传说中的港五新三);
- 除 INSEAD 和 LBS 外，欧洲和大洋洲实行美国 tenure 体系的 research school;
- 中国大陆头部 985;
- 中国大陆中外联合办学（其实就是 NYUSH+CUHKSZ）。

### 2.1. Pros.

- **钱多**：从短期 pay 的角度，CUHK 在世界范围内肯定是 high-end。这主要倒不是因为我们是土豪给的高，而是香港税低（新加坡也有这个优势）。中国大陆边际税率是 45%，而香港的边际税率只有 17%，平均税率的差距也差不多是这个量级。如果你想挣快钱，CUHK 肯定是个不错的选择。从长期 market value 的角度看 research environment 很好，同事们都 research active，没有 deadwood，相互之间交流合作 ~~灌水~~ 非常频繁。系里院里领导非常 value research。由于一些众所周知的原因（COVID+DEI），过去三年敝系和香港各个兄弟院校 OM 领域吸引了大量做出了一流工作、具备一流学术品味且展现出未来发展成行业 leader 潜力的年轻人。我就不举例子了，以防挂一漏万得罪了大佬。大家可以自行 Google 香港各个 OM 组 20,21,22 三年入职的同事。现在的香港，在世界范围内也是 OM 学术中心之一。现在 COVID 疫情趋于稳定，隔离政策放松到 0+3（到香港只需要三天居家隔离即可出去浪，0+0 应该指日可待），香港将在可预见的未来恢复前疫情时代各个学校人来人往随时有大佬访问的状态。Research support 量大管够：PhD program 在 benchmark group 中质量绝对上乘，系里、院里、学校里和香港政府的 research fund 不无限量供给，但肯定是非常充裕，整体申请难度并不高。招学生，雇 RA/Post-doc 都有充足的资金支持。所以如果我们有幸做同事，你在这里努力工作，认真做研究，career prospect 绝对未来可期！
- **事少**：CUHK OM 的 Teaching Load 很标准，3 门课/年，tenure-track 前几年一个 prep（只用备一门课），后几年会和系里商量着增加到 2-3 个。对 tenure-track 的学术民工，service 很轻（如果不是几乎没有）。CUHK OM 还有个独特的优势：组里同事全部是大陆背景，都是港漂容易产生共情，invisible friction 相较 benchmark group 里其他学校（据我所知）要少的多。

- **离家近**: 如果你喜欢香港这个地方, 或者香港可以帮你解决 2-body problem, 或者你想离父母近一些, CUHK 就很好。另外 CUHK 还有一个独特的优点: 地处新界正中间, 地铁前往港岛和深圳都异乎寻常的方便。
- **责任轻**: 与 benchmark group 绝大多数我了解的学校相比, CUHK tenure 标准清晰, 可预估, merit-based 且与系里 politics 无关, 不太会出现“惊喜”。目前来看这个系, 这个学校不会有什么系统性风险。大家如果对新兴学校感兴趣, 比如我的前东家 NYUSH 或者我们隔壁兄弟院校 CUHK-SZ, 对系统性风险可能需要有一些考量。

## 2.2. Cons.

- **位高权重**: 很遗憾, CUHK 在全球学术圈鄙视链的生态位, 不是特别高。残酷的说, 因为不在美国, 我们在学术圈鄙视链的位置以及学术影响力 (比如在 top journal 做 editor 的比例, 比如把学生 place 到学术中心 research school 的数量), 是低于我们 faculty 整体学术声誉。在很多公开和私下场合, 我都听到过“香港的学校就是数 paper”这样声音, which I totally disagree. 但至少说明整个 OM 学术圈对香港学校整体学术品味并不是特别认可。期待最近几年来到香港工作的年轻学者我们可以一起努力慢慢地改变这一偏见吧。如果你的目标是在 OM 学术 ladder 上爬的很高, 甚至为世界留下半衰期很长的知识, 实话实说在 CUHK 还是很困难的, 至少不会比 benchmark group 的学校有优势。另外如果你的目标是在整个社会层面改变世界, CUHK 应该不如大陆的 top school, 比如我本科母校及其隔壁, 毕竟他们才是与中华民族命运绑定的高校。
- **离家近**: 现在国际形势风云诡谲, 很多同学的目标都是润。既然要润, 当然一步润到位, 何必来香港折腾一圈呢。
- **责任轻**: 因为最近招的新人发 paper 都非常生猛, 可以预见之后 tenure bar 和 promotion bar 都会开始更卷起来 (本来我们的 tenure 要求在 benchmark group 里也不算低; 这些学校里面我比较确定 bar 比 CUHK 更高的只有我的前东家 NYUSH)。想要躺一躺的同学们来香港的话, 需要三思了。

最后总结一下: 与 benchmark group 整体相比, CUHK OM tenure-track 坑位最大的优点是**钱多事少**, 最大的缺点是要想在职业生涯维度做到**位高权重**比较困难。**离家近**和**责任轻**要看个体 preference。

终于瞎 BB 完了~希望可以吸引到感兴趣且和我们 match 的 OM Job Market Candidate。如果心动了, 赶紧申请吧, 还赶得及 INFORMS 面试! 如果有具体的事情 (尤其是不方便公开讨论的) 想和我交流讨论, 可以直接给我发邮件: [philipzhang@cuhk.edu.hk](mailto:philipzhang@cuhk.edu.hk)

欢迎各位老师同学转发! 祝大家都有美好的未来

## 张任宇

Renyu (Philip) Zhang

Associate Professor (*with tenure*)

Department of Decision Sciences and Managerial Economics

The Chinese University of Hong Kong

[philipzhang@cuhk.edu.hk](mailto:philipzhang@cuhk.edu.hk)

<https://rphilipzhang.github.io/rphilipzhang/>